

промышленных предприятий, будет способствовать более быстрой адаптации молодых работников к предприятию.

Главными структурными элементами *экономической адаптации* выступают жилье и зарплата. В 70 случаях из 100 молодые люди меняют место работы и даже профессию из-за неудовлетворенности жилищными условиями.

Как показывают исследования [2], во все времена для молодежи на первом плане стояла достойная оплата труда, и только потом дружный коллектив, повышение квалификации, нормальные условия труда и т.д.

По мере развития потребительских товаров и возрастания потребностей работников, увеличивается значимость заработной платы как основного источника удовлетворения жизненно важных потребностей молодежи. При этом молодые люди расценивают заработную плату как главное средство повышения их социального статуса.

Основной трудностью *психофизиологической адаптации* для молодых работников в первое время работы на предприятии является чрезмерная напряженность норм выработки. Серьезными трудностями для молодежи являются:

- работа на старом оборудовании (тяжелые условия труда);
- неудобный режим труда;
- отсутствие собственного и постоянного рабочего места;
- простои производства.

Эти трудности выделяются молодыми работниками чаще всего, и именно они становятся причинами неудовлетворенности профессии и мотивами текучести кадров.

У молодежи значительно выше требования к улучшению условий труда. Опытные работники претензий к условиям труда предъявляют значительно меньше.

Психофизиологическая адаптация протекает довольно быстро, и особых сложностей не представляет. Тем не менее, большинство несчастных случаев происходит в первые дни работы именно из-за ее отсутствия.

Организуя досуг молодежи, в рамках *культурно-бытовой адаптации*, предприятие создает дополнительные возможности для влияния на процесс трудовой адаптации. Преобладание ориентации молодежи на активные формы деятельности, в которых осуществляется познавательная и коммуникативная деятельность, расширяют возможности адаптивного механизма человека, создают предпосылки для повышения эффективности трудовой адаптации в целом.

Одной из мер ускорения адаптации молодых работников является создание молодежных организаций. Опыт показал, что в таких коллективах успешнее происходит формирование и развитие личности молодого работника, сокращаются сроки освоения специальности, текучесть кадров, уровень дисциплинарных нарушений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лукашевич Н.П. Производственная адаптация молодых рабочих в условиях перестройки: Автореф. дис. ... докт. филос. наук. – М., 1989;
2. Адаптация человека к трудовой деятельности и ее психофизиологическая оценка: Межотраслевые методические рекомендации. – М.: НИИ труда, 1992.

Кукушкина М.А., г. Екатеринбург

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Современные трудовые организации в условиях постоянно обновляющегося производства заинтересованы в привлечении для работы в своих коллективах молодых специалистов, но сталкиваются при этом с проблемами, вызванными отсутствием трудово-

го опыта у молодых людей. Для ускорения и повышения результативности процесса трудовой адаптации в современных организациях используют наставничество.

В словаре «Социология труда» этот феномен определяется следующим образом: «Наставничество – одна из форм работы с молодыми рабочими и специалистами, направленная на их успешную адаптацию на предприятии (в организации), получившая широкое распространение в советское время, когда происходила массовая миграция из села в промышленные районы»[1].

Организация наставничества предусматривает прикрепление к каждому молодому работнику опытного – наставника, обладающего высоким мастерством, богатым жизненным опытом и педагогическими склонностями. Наставник обязан оказывать помощь молодому работнику в освоении профессии на данном рабочем месте. Он знакомит новичка с корпоративной культурой предприятия (организации), воспитывает у молодого работника стремление к знаниям, ответственное отношение к труду и уважение к традициям предприятия.

Можно выделить основные признаки, присущие наставничеству:

- гибкость, когда без прописанного набора правил или требований, оно может реализовываться в различных ситуациях разными методами; стиль обучения не регламентирован трудовыми соглашениями и деятельность наставника рассматривается как важное общественное поручение;
- его ориентированность на повышение профессионализма в период адаптации молодого специалиста, а не на изменение его личности;
- эффективность, включающая систему «обратной связи» и являющейся структурной составляющей отношений «наставник – молодой специалист», что стимулирует интерес и внимание к процессу обучения, повышает его действенность.
- универсальность, поскольку наставничество выступает координирующим, стимулирующим и управляемым процессом, который действует параллельно или дополнительно к любому иному методу обучения.

Выделяют следующие формы наставничества: прямое, опосредованное, индивидуальное, коллективное, открытое, скрытое[2]. Они в той или иной степени могут существовать в каждой организации. Одни из них могут быть регламентированы и прописаны (прямое, индивидуальное, открытое), а другие складываются неофициально, спонтанно и существуют нерегулярно (опосредованное, коллективное, скрытое).

Наставничество является двухсторонним процессом, который имеет субъект-субъектный характер, где молодой специалист выступает субъектом взаимодействия наставнической деятельности.

На основе теоретических представлений, а также практического опыта можно выделить следующие *функции* наставничества:

- социально-психологическая, создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому специалисту в выстраивании отношений с коллегами;
- дидактическая, обеспечивающая необходимыми формами, средствами, методами процесс профессионального становления молодого специалиста;
- целеполагающая, предполагающая постановку целей для молодого специалиста и объяснение способов их достижения;
- контролирующая, связанная с отслеживанием процесса трудовой деятельности молодого специалиста, контролем результатов этой деятельности;
- мотивационная, ориентированная на разработку мотивов для осуществления эффективной трудовой деятельности молодого специалиста

На основании функций наставничества можно выделить его основополагающие *принципы*: конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого специалиста, добровольность, взаимный интерес к наставничеству.

В 2007 г. нами проводилось социологическое исследование проблем трудовой адаптации сотрудников «Финансово-промышленного холдинга AVS-Group»^{*}. Анкетный опрос работников показал, что проблема наставничества является актуальной и требует специального обращения к ней, поскольку финансово-промышленный холдинг - это динамично развивающаяся организация, персонал которой постоянно пополняется молодыми специалистами.

В ходе глубинного интервью все молодые специалисты высказали мнение о том, что им необходим наставник. Среди важнейших качеств, которыми должен обладать наставник, интервьюируемыми были выделены педагогические способности, коммуникативность, дружелюбность, опыт работы в организации, организаторские способности, терпимость и отзывчивость.

Среди основных функций наставника, которые озвучили молодые специалисты, должны быть постановка и контроль выполнения задач; знакомство с коллективом, корпоративной культурой и организационной структурой; обучение навыкам профессиональной деятельности; помощь в бытовых вопросах и т.д.

К качествам противопоказанным для наставника были отнесены публичное порицание, незаинтересованность в своей работе, отсутствие навыков обучения, не общительность и т.д.

Респондентам был задан вопрос о том, только ли молодым специалистам необходим наставник? Все они высказали мнение, что наставник, в первую очередь, необходим молодым специалистам, поскольку он является первичным звеном в соединении молодого специалиста и организации. Но также, по их мнению, наставник необходим и другим сотрудникам при смене места работы, на период адаптации к требованиям новой трудовой организации. Но в каждом конкретном случае функции и статус наставника должны определяться с учетом индивидуальных особенностей новых сотрудников.

Основной проблемой для молодых специалистов на этапе начала трудовой деятельности является недостаточный уровень профессиональной компетентности. Интервьюируемые это связывают прежде всего с тем, что не имели до этого опыта трудовой деятельности и просто “не знали, что необходимо делать”. В этой связи, наставник выступает первичным агентом трудовой адаптации молодого специалиста, поскольку транслирует ему как узконаправленные нормы и правила работы в рамках своего подразделения и организации, так и “учит” как необходимо применять теоретические знания, полученные молодым специалистом в процессе обучения.

Согласно исследованию, трем из пяти респондентов существенную поддержку в профессиональной адаптации оказали их непосредственные начальники, которые выступили в роли наставников, остальным был назначен наставник из числа коллег. Все это в совокупности способствовало более быстрому освоению новых профессиональных обязанностей молодыми специалистами.

На вопрос о том, необходимо ли молодым специалистам дополнительное обучение для выполнения своих профессиональных обязанностей, все респонденты ответили утвердительно, но не по причине нехватки профессиональных навыков, а потому что “нет предела совершенству”.

^{*} Основные методы – анкетный опрос сотрудников (N= 145 чел.) и глубинное интервью с участием молодых специалистов (N=5 чел.).

Необходимо отметить, что актуальность наставничества не заканчивается только содействием в профессиональном становлении молодого специалиста, хотя, безусловно, помощь в профессиональной деятельности является доминирующей функцией наставничества. Наряду с трудностями в профессиональной адаптации, у молодых специалистов отмечаются трудности в социально-психологической сфере.

В силу того, что трудовой коллектив является для таких сотрудников совершенно новой системой социальных связей и отношений, которая по особенностям социальной структуры, социальной организации и организационной иерархии резко отличается от всех социальных групп, с которыми у молодого специалиста возникали взаимодействия в процессе жизнедеятельности. Отсюда возникает необходимость выработки совершенно новой модели поведения в рамках трудового коллектива, становления индивида в новом социальном статусе, что сопряжено с большим количеством социально-психологических трудностей.

Весьма роль наставничества в преодолении этих трудностей может быть обусловлена тем, что наставник обладает необходимыми навыками коммуникации в рамках организации. Он может способствовать включению молодого специалиста с коммуникативную модель данной организации. Также наставник зачастую обладает достаточно весомой статусной позицией и может оказывать влияние на утверждение молодого специалиста в коллективе.

Таким образом, исследование показало, что наставничество как инструмент трудовой адаптации молодых специалистов имеет большие перспективы.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А.Ядов. – СПб.: Наука, 2006. С.156.
- 2.Вершловский С.Г. Общее образование взрослых: стимулы и мотивы. – М., 1987.

Круглов Ю.Н., г. Челябинск

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ У СТУДЕНТОВ - МЕДИКОВ

Будущее развития здравоохранения в нашей стране во многом зависит от уровня и качества профессиональной подготовки медицинских и фармацевтических кадров. Важное место в структуре профессиональных качеств медицинских работников занимает профессиональная этика.

В вопросе формирования профессиональной этики до настоящего времени остаются нерешёнными две ключевые проблемы: определение самого понятия профессиональная этика и создание условий её обеспечения у выпускников медицинских вузов.

В самом общем виде профессиональной этикой можно считать совокупность нравственных норм, предъявляемых в виде особых требований к определённому виду деятельности. В различных видах деятельности степень требований неодинакова. Применительно к деятельности врача – эти требования максимальные

Существуют представления, что профессиональная этика не обязательно должна фиксировать все особенности каждой профессии. Она может выражать нравственные требования должного не одной, а групп профессий, общественная функция, задачи и назначение которых совпадают (врачи, инженеры, педагоги, руководители и т. д.) [1,56].

Основными элементами врачебной этики являются: особая миссия деятельности врачей, повышенная моральная ответственность, и самоотверженное служение человеку, благо других людей и служение профессии, а не жизнь за счёт профессии [2,3].